



Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia

**PERSEPSI KEBERKESANAN SISTEM MENTORING DI INSTITUSI
PENGAJIAN TINGGI**

**Sii Ho Lin
12948**

**Ijazah Sarjana Muda Kaunseling dengan Kepujian
2007**

**PERSEPSI KEBERKESANAN SISTEM MENTORING DI INSTITUSI
PENGAJIAN TINGGI**

SII HO LIN

Projek ini merupakan salah satu keperluan untuk
Ijazah Sarjana Muda Kaunseling dengan Kepujian

Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

2007

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

Gred:

JUDUL: PERSEPSI KEBERKESANAN SISTEM MENTORING DI INSTITUSI
PENGAJIAN TINGGI

SESI PENGAJIAN: 2006/2007

Saya SII HO LIN

Mengaku membenarkan tesis * ini disimpan di Pusat Khidmat Maklumat Akademik,
Universiti Malaysia Sarawak dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis adalah hak milik Universiti Malaysia Sarawak
2. Pusat khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja
3. Pusat khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat pendigitan untuk membangunkan pangkalan Data kandungan Tempatan
4. Pusat khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi
5. ** Sila tandakan (✓)

☐

SULIT (Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau
kepetingan seperti termaktub di dalam AKTA RAHSI
RASMI 1972)

☐

TERHAD (Mengandungi maklumat Terhad yang telah ditentukan
oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

☐

TIDAK TERHAD

(SII HO LIN)

(PROF. MADYA ZURAIDAH ABD. RAHMAN)

Alamat Tetap:
4K, Jalan Hua Ping,
96000 Sibu,
Sarawak.

Tarikh: _____

Tarikh: _____

Catatan: * Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi ijazah Doktor Falsafah, Sarjana dan Sarjana Muda
*Jika tesis ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi
berkenaan dengan menyetakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai
TERHAD.

Projek bertajuk Persepsi Keberkesanan Sistem Mentoring di Institusi Pengajian
Tinggi yang telah disediakan oleh Sii Ho Lin dan telah diserahkan kepada Fakulti
Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah
Sarjana Muda Kaunseling dengan Kepujian.

Diterima untuk diperiksa oleh:

.....

Prof. Madya Zuraidah Abd. Rahman

Tarikh:

.....

Gred

PENGHARGAAN

Setinggi-tinggi penghargaan yang tidak terhingga kepada Profesor Madya Zuraidah Abdul Rahman selaku penyelia projek tahun akhir ini. Ucapan terima kasih di atas segala tunjuk ajar, teguran membina, serta sokongan yang diberikan sepanjang proses penyediaan latihan ilmiah ini. Kata-kata semangat dan dorongannya secara tidak langsung memotivasikan perjuangan ini.

Tidak dilupakan juga rakan-rakan seperjuangan yang banyak membantu saya sepanjang kajian ini dijalankan. Jasa baik rakan-rakan sekalian tidak akan saya lupakan kerana saya berjaya menyiapkan projek ini atas bantuan mereka juga. Sekalung penghargaan saya hadiahkan kepada mereka.

Ucapan terima kasih sekali lagi saya ucapkan kepada pihak UNIMAS yang telah membantu saya menyiapkan Projek Tahun Akhir ini sama ada secara langsung atau tidak langsung. Terima kasih juga kepada pihak fakulti dan Pusat Khidmat Maklumat Akademik yang menyediakan kemudahan komputer dan bahan rujukan.

JADUAL KANDUNGAN

Jadual Kandungan	ii
Senarai Jadual	v
Senarai Gambarajah	viii
Abstrak	ix
Abstract	x

1. PENGENALAN

1.1	Pendahuluan	1
1.2	Latar Belakang Kajian	2
1.3	Pernyataan Masalah	4
1.4	Objektif Kajian	6
	1.4.1 Objektif Umum	6
	1.4.2 Objektif Khusus	6
1.5	Hipotesis Kajian	7
1.6	Kerangka Konseptual	8
1.7	Kepentingan Kajian	9
1.8	Definisi Istilah	10
	1.8.1 Sistem Mentoring	10
	1.8.2 Perancangan Kerjaya	10
	1.8.3 Pencapaian Akademik	11
	1.8.4 Pembangunan Sahsia	11
	1.8.5 Persepsi	12
1.9	Limitasi Kajian	12
1.10	Kesimpulan	13

2. KAJIAN LITERATUR

2.1	Pendahuluan	14
2.2	Definisi Sistem Mentoring	15
2.3	Pendekatan Teori dan Model	18
	2.3.1 Model Asas Mentoring	18
	2.3.2 Pendekatan Teori Dalam Mentoring	20
2.4	Kategori Utama Program Mentoring	22
2.5	Konsep Persepsi	23
2.6	Tiga Aspek Utama Dalam Sistem Mentoring	24
	2.6.1 Pembangunan Sahsia Diri	24
	2.6.2 Perancangan Kerjaya Pelajar	26
	2.6.3 Pencapaian Akademik Pelajar	27
2.7	Kesimpulan	29

3. METODOLOGI

3.1	Pendahuluan	30
3.2	Lokasi Kajian	30

3.3	Reka Bentuk Kajian	31
3.4	Populasi Dan Sampel Kajian	31
3.5	Instrumen Kajian	33
3.5.1	Bahagian A	33
3.5.2	Bahagian B	33
3.5.3	Bahagian C	33
3.5.4	Bahagian D	34
3.5.5	Soalan Terbuka	34
3.6	Kajian Rintis	34
3.7	Pengumpulan Data	35
3.8	Penganalisaan Data	35
3.8.1	Statistik Deskriptif	35
3.9	Kesimpulan	37

4. DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

4.1	Pendahuluan	38
4.2	Maklumat Latarbelakang Responden	38
4.2.1	Jantina Responden	39
4.2.2	Etnik Responden	39
4.2.3	Kelayakan Kemasukan Responden	40
4.2.4	Umur Responden	40
4.3	Pencapaian Akademik	41
4.4	Pembangunan Sahsia Diri	43
4.5	Perancangan Kerjaya	45
4.6	Soalan Terbuka	47
4.7	Tahap Keberkesanan Sistem Mentoring Secara Keseluruhan	48
4.8	Hipotesis Kajian	48
4.8.1	Tiada perkaitan yang signifikan antara faktor jantina terhadap pencapaian akademik	49
4.8.2	Tiada perkaitan yang signifikan antara faktor jantina terhadap pembangunan sahsiah	50
4.8.3	Tiada perkaitan yang signifikan antara faktor jantina terhadap perancangan kerjaya	50
4.8.4	Tiada perkaitan yang signifikan antara faktor umur terhadap pencapaian akademik	52
4.8.5	Tiada perkaitan yang signifikan antara faktor umur terhadap pembangunan sahsiah	52
4.8.6	Tiada perkaitan yang signifikan antara faktor umur terhadap perancangan kerjaya	53
4.8.7	Tiada perkaitan yang signifikan antara faktor etnik terhadap pencapaian akademik	54
4.8.8	Tiada perkaitan yang signifikan antara faktor etnik terhadap pembangunan sahsiah	55
4.8.9	Tiada perkaitan yang signifikan antara faktor etnik terhadap perancangan kerjaya	55
4.8.10	Tiada perkaitan yang signifikan antara faktor kelayakan kemasukan terhadap pencapaian akademik	56

4.8.11	Tiada perkaitan yang signifikan antara faktor kelayakan kemasukan terhadap pembangunan sahsiah	56
4.8.12	Tiada perkaitan yang signifikan antara faktor kelayakan kemasukan terhadap perancangan kerjaya	57
4.9	Ringkasan Keputusan Ujian Hipotesis	58
4.10	Rumusan Dapatan Kajian	59
5.	RUMUSAN DAN CADANGAN	
5.1	Pendahuluan	60
5.2	Ringkasan Kajian	60
5.3	Kesimpulan Kajian	62
5.4	Cadangan-cadangan	64
5.4.1	Cadangan Kepada Fakulti	64
5.4.2	Cadangan Kepada Mentor-Mentee	64
5.4.3	Cadangan Kepada Pengkaji Akan Datang	65
5.5	Penutup	66
6.	BIBLIOGRAFI	67
7.	LAMPIRAN	71

SENARAI JADUAL

Jadual 1 Analisa statistik yang digunakan untuk setiap hipotesis kajian	36
Jadual 2 Maklumat Mengenai Jantina Pelajar	39
Jadual 3 Maklumat Mengenai Etnik Pelajar	39
Jadual 4 Kelayakan Kemasukan Pelajar	40
Jadual 5 Umur Pelajar	40
Jadual 6 Taburan kekerapan persepsi pencapaian akademik dalam keberkesanan sistem mentoring	41
Jadual 7 Pencapaian akademik berdasarkan persepsi mentee dalam keberkesanan sistem mentoring	42
Jadual 8 Taburan kekerapan persepsi pembangunan sahsiah dalam keberkesanan sistem mentoring	43
Jadual 9 Pembangunan sahsiah diri berdasarkan persepsi mentee dalam keberkesanan sistem mentoring	44
Jadual 10 Taburan kekerapan persepsi perancangan kerjaya dalam keberkesanan sistem mentoring	45
Jadual 11 Perancangan kerjaya berdasarkan persepsi mentee dalam keberkesanan sistem mentoring	46
Jadual 12 Taburan responden mengikut tahap keberkesanan sistem mentoring (N=70)	48

Jadual 13	
Ujian-T antara jantina bagi mentee dengan pencapaian akademik	50
Jadual 14	
Ujian-T antara jantina bagi mentee dengan pembangunan sahsiah	50
Jadual 15	
Ujian-T antara jantina bagi mentee dengan perancangan kerjaya	50
Jadual 16	
Keputusan ujian ANOVA antara faktor umur dengan pencapaian akademik.	52
Jadual 17	
Keputusan ujian ANOVA antara faktor umur dengan pembangunan sahsiah	52
Jadual 18	
Keputusan ujian ANOVA antara faktor umur dengan perancangan kerjaya	53
Jadual 19	
Keputusan ujian ANOVA antara faktor etnik dengan pencapaian akademik	54
Jadual 20	
Keputusan ujian ANOVA antara faktor etnik dengan pembangunan sahsiah.	55
Jadual 21	
Keputusan ujian ANOVA antara faktor etnik dengan perancangan kerjaya	55
Jadual 22	
Keputusan ujian ANOVA antara faktor kelayakan kemasukan dengan pencapaian akademik	56
Jadual 23	
Keputusan ujian ANOVA antara faktor kelayakan kemasukan dengan pembangunan sahsiah	56
Jadual 24	
Keputusan ujian ANOVA antara faktor kelayakan kemasukan dengan perancangan kerjaya.	57

Jadual 25

Berdasarkan Ujian-T dan ANOVA sehal bagi persepsi mentee terhadap keberkesanan mentoring dari aspek pencapaian akademik, pembangunan sahsiah dan perancangan kerjaya berdasarkan faktor-faktor demografi

58

SENARAI GAMBARAJAH

Rajah 1.1 Kerangka Konseptual	8
Rajah 2.1 Tingkat Keperluan Manusia – Maslow 1962	20

ABSTRAK

PERSEPSI KEBERKESANAN SISTEM MENTORING DI INSTITUSI PENGAJIAN TINGGI

Sii Ho Lin

Kajian ini bertujuan mengkaji persepsi pelajar terhadap keberkesanan sistem mentoring di Fakulti Ekonomi dan Perniagaan (FEP). Tujuannya ialah untuk mengenal pasti perkaitan antara faktor demografi dengan persepsi keberkesanan sistem mentoring dari segi pencapaian akademik, pembangunan sahsiah dan perancangan kerjaya. Kajian ini berbentuk kuantitatif dan kaedah yang digunakan adalah kaedah tinjauan yang menggunakan borang soal selidik. Seramai 67 orang responden yang terdiri daripada pelajar atau mentee di FEP yang dipilih mengikut formula Luck, Taylor dan Robin (1987). Dalam menganalisa kajian pula, ujian yang digunakan adalah melalui statistik SPSS 12.0 iaitu ANOVA dan T-test. Hasil dapatan menunjukkan tiada perkaitan yang signifikan antara faktor demografi dengan persepsi keberkesanan sistem mentoring dari segi pencapaian akademik, pembangunan sahsiah dan perancangan kerjaya.

ABSTRACT

PERCEPTION ON THE EFFECTIVENESS OF MENTORING SYSTEM IN INSTITUTION OF HIGHER EDUCATION

Sii Ho Lin

This study aims to determine the perception of mentees on the effectiveness of mentoring system in Faculty of Economic and Business (FEB). This study also examines the relationship between demographic factors and perception towards mentoring system in academic achievement, personal development and career planning. This research is using quantitative research method that is survey questionnaire. 67 respondents were chosen that from FEB second year and third year student at UNIMAS using Luck, Taylor and Robin (1987) formula. SPSS version 12.0, which is T-test and ANOVA, is used to analyze the data. The findings of the research showed that there are no significant relationships between the demographic factors and mentees' perception on the effectiveness of mentoring system in terms of academic achievement, personal development and career planning.

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Sistem mentoring merupakan suatu konsep '*age-old*' yang begitu relevan dengan bidang profesional bahkan juga bidang bukan profesional (Field, 2001). Sistem mentoring di pendidikan lanjutan dan organisasi mempunyai perbezaan, terutamanya dari aspek mentor kerana di pendidikan lanjutan mentor dipilih untuk membantu pelajar dalam peningkatan akademik, manakala mentor yang dipilih di tempat kerja bertujuan untuk membantu pekerja dalam aspek pembangunan kerjaya (Muchinsky, 1997; Chemers, Oskamp & Costanzo, 1995 dalam Fatimah, 2003).

Sistem mentoring merupakan nadi penggerak yang penting sebagai 'alat' kerjaya dan aktiviti pembelajaran pekerjaan di tempat kerja dan kumpulan minoriti (Enrich & Hansford, 1999). Mentoring di IPTA atau IPTS merupakan suatu pendekatan tepat dan jitu bagi meningkatkan kreativiti dan kecemerlangan akademik, memupuk sahsiah diri serta membuka laluan kerjaya masa hadapan pelajar. Malah mentoring juga merupakan suatu pendekatan yang berintegrasikan kursus atau program yang diambil oleh pelajar (Jowett & Stead, 1994).

Sistem mentoring yang dilaksanakan di Institusi Pengajian Tinggi adalah bertujuan untuk membantu pelajar dalam meningkatkan kecemerlangan akademik dan juga sahsiah diri. Konsep asas dalam program mentor-mentee di Institusi Pengajian Tinggi ialah untuk memberi peluang kepada mentee menimba, mencuba dan menggunakan kemahiran yang kurang didedahkan dalam bilik kuliah untuk dijadikan sebagai panduan kepada mereka menjalani kehidupan mereka sebagai seorang mahasiswi atau mahasiswa.

Sistem mentoring diharapkan dapat membantu meningkatkan tahap pencapaian pelajar di Institusi Pengajian Tinggi (IPT) dan melahirkan insan yang seimbang dari segi jasmani, emosi, rohani dan intelektual. Melalui mentoring diharap IPT dapat melahirkan warga Malaysia yang bermatlamat, bertanggungjawab, berpandangan jauh dan berilmu (Zaiton, Masiniah & Jamayah, 2004 dalam Zuraidah *et al.*, 2004).

1.2 Latar Belakang Kajian

Penggunaan istilah mentor berasal daripada peristiwa yang berlaku pada zaman Greek Kuno Odysseus, Raja Ithaca yang terlibat dalam peperangan Trojan terpaksa meninggalkan anaknya yang masih kecil, bernama Telemachus dengan sahabat karibnya yang dipercayai bernama mentor. Dalam masa pemergian Odysseus selama 10 tahun, Mentor memainkan peranan sebagai bapa kepada Telemachus dalam membimbing, mendidik dan melatihnya untuk membentuk sifat-sifat murni seperti kejujuran, komitmen dan membantu orang lain (Wickman

& Sjodin, 1997) sebagai persediaan menjadi pemimpin kepada kaumnya. Dedikasi dan komitmen Mentor inilah yang menjadi contoh teladan hingga ke hari ini sehingga satu proses menolong antara orang yang lebih berpengalaman dan lebih tua membantu orang yang muda dan dikenali sebagai mentoring.

Sistem mentoring telah diperkenalkan di Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS) sejak tahun 1994, terutama di Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia. Walau bagaimanapun, program ini dikendalikan secara tidak formal. Pihak fakulti begitu yakin dan percaya bahawa mentoring dapat membantu pelajar dalam mencapai kecemerlangan akademik di samping mengukuhkan keperibadian mereka.

Sistem ini juga merupakan suatu padanan yang penuh teliti di antara seseorang yang lebih berkemahiran dan berpengalaman (mentor), dengan seseorang lagi yang kurang berkemahiran dan berpengalaman (mentee) (Corrall, 1994 dalam DuBois & Karcher, 2005), tujuan untuk membangunkan kompetensi yang lebih spesifik (Murray, 1991), bimbingan dan strategi pengajaran yang efektif.

Bagi takrifan mentor pula Enrich dan Hansford (1999), mentakrifkan mentor sebagai ‘bapa’ yang digambarkan sebagai penaung, pembimbing, dan penyelia kepada individu yang lebih muda iaitu mentee atau ‘protege’. Moorby pula mentakrifkan mentor sebagai individu yang berpengalaman dan penasihat yang boleh dipercayai (Goldsmith, Lyons & Freas, 2000).

Menurut Zaiton, Masiniah dan Jamayah (2004) dalam Zuraidah *et al.* (2004), pelajar memerlukan panduan dari individu yang lebih berpengalaman untuk mendorong dan membimbing mereka. Ini merupakan satu cara yang boleh dilakukan melalui sistem mentoring yang teratur, pensyarah diamanahkan menjadi mentor dan bertanggungjawab terhadap sebilangan pelajar dalam program mereka.

Kejayaan sistem mentoring banyak bergantung kepada mentor yang mempunyai kebolehan untuk memberi tunjuk cara serta teknik pengajaran yang sesuai di dalam kelas kepada mentee, mempunyai kemahiran yang mencerap, membimbing mentee dan kebolehan untuk mengemukakan cadangan penambahbaikan dalam pengajaran ke atas mentee (Passe, 1994 dalam DuBois & Karcher, 2005).

1.3 Pernyataan Masalah

UNIMAS mengamalkan konsep '*students as clients*' bagi membantu pelajar mencapai kecemerlangan di dalam akademik, pembangunan sahsiah dan perancangan kerjaya. Oleh itu, sistem mentoring telah diterapkan di UNIMAS adalah membantu universiti menyediakan perkhidmatan yang lebih prihatin dan dekat di hati pelajar (Panduan Mentor-mentee 2002). Kajian yang dijalankan adalah mengenai persepsi keberkesanan mentoring di UNIMAS yang melibatkan Fakulti Ekonomi dan Perniagaan (FEP) untuk memberi respon tentang persepsi pelajar terhadap keberkesanan sistem mentoring yang telah dilaksanakan.

Selain itu, kajian yang dilakukan adalah untuk mengetahui persepsi para pelajar terhadap sistem mentoring yang dapat membantu pelajar dari segi akademik, pembangunan sahsiah diri dan perancangan kerjaya.

Kajian ini juga dijalankan bagi mengetahui sejauhmana faktor demografi pelajar mempengaruhi persepsi pelajar terhadap keberkesanan sistem mentoring. Contohnya etnik dan jantina.

Menurut Fisher (1994) menambah bahawa terdapat beberapa isu yang timbul dalam pelaksanaan sistem mentoring. Antaranya adalah isu berkaitan dengan sistem mentoring yang mempunyai aplikasi tertentu dan tidak bersesuaian dengan sesetengah individu, mentor-mentee yang tidak betul padanan, kurang maklimbalas dan halangan masa bagi pihak mentor, kurang faham berkenaan peranan sebagai mentor dan tahap komitmen yang kurang (Clutterbuck, 1991 dalam Nelson, 2001). Misalnya, pelajar (mentee) sibuk dengan tugas dan kuliah

masing-masing begitu dengan pensyarah (mentor) yang sibuk dengan menyediakan nota kuliah dan urusan rasmi yang melibatkan pensyarah. Ini antara faktor sikap pelajar itu sendiri yang menyebabkan sistem mentoring agar sukar untuk mengadakan perjumpaan.

Terdapat juga kajian lepas yang menunjukkan bahawa mentoring yang dilaksanakan secara formal mempunyai kesan yang positif seperti menyumbangkan kepada kemajuan kerjaya yang cepat (Samier, 2000 dalam Fatimah, 2003). Berdasarkan kajian yang lepas, Clutterbuck (1991) dalam Jowett dan Stead (1994) mendapati bahawa sistem mentoring menjadi agenda utama dalam pengajian akademik. Malah ramai pengkaji lepas mendapati bahawa mentoring ini adalah positif serta efektif dalam memaksimumkan potensi pencapaian akademik pelajar (Bloch, 1993 dalam Stone, 1999).

Menurut Walker (1980), perancangan kerjaya merupakan proses perancangan seumur hidup. Ia memerlukan individu untuk membuat penilaian keupayaan dan minat, membuat pertimbangan pilihan serta peluang kerjaya, menetapkan matlamat kerjaya dan merancang aktiviti pembangunan kerjaya secara praktikal. Mentor akan membantu pelajar meneroka matlamat kerjaya yang realistik bagi mereka dan seterusnya merancang strategi ke arah mencapai matlamat tersebut.

Selain itu, hanya melalui proses penilaian dan pemantauan sahajalah, objektif sesuatu program itu dapat dikenalpasti samada tercapai atau tidak. Ini adalah kerana tindakan meneruskan sesuatu program yang tidak berkesan hanya akan mendatangkan kerugian dari segi kos, masa dan tenaga.

Walaupun andaian mengatakan bahawa pelajar institusi pengajian tinggi telah dewasa dan matang, mereka juga golongan muda yang masih memerlukan bimbingan dan panduan orang dewasa yang mengambil berat tentang diri mereka. Kepelbagaian cabaran dalam kehidupan di peringkat awal dewasa, mendedahkan pelajar dengan tekanan dan desakan yang menguji keupayaan mereka. Dalam suasana pembelajaran yang mencabar dan kompetitif para pelajar turut dibanjiri

dengan pelbagai maklumat yang sudah tentu memerlukan kebijaksanaan mereka untuk memilih maklumat yang berguna. Sistem mentoring boleh membantu dalam proses pemilihan tersebut. Pelajar pada masa kini bukan sahaja menghadapi masalah berkaitan dengan akademik tetapi juga menghadapi masalah yang berkaitan dengan pemilihan kerjaya dan pembangunan sahsiah. Di sinilah pelajar memerlukan panduan daripada individu yang lebih berpengalaman untuk mendorong dan membimbing mereka.

1.4 Objektif Kajian

Objektif kajian ini terbahagi kepada dua bahagian iaitu objektif umum dan objektif khusus.

1.4.1 Objektif Umum

Objektif umum kajian ini ialah untuk mengenal pasti persepsi keberkesanan sistem mentoring di Institusi Pengajian Tinggi.

1.4.2 Objektif Khusus

Objektif khusus kajian ini ialah :

1. Mengetahui perkaitan antara faktor jantina dengan persepsi keberkesanan sistem mentoring.
2. Mengetahui perkaitan antara faktor etnik dengan persepsi keberkesanan sistem mentoring.
3. Mengetahui perkaitan antara faktor umur dengan persepsi keberkesanan sistem mentoring
4. Mengetahui perkaitan antara faktor kelayakan kemasukan dengan persepsi keberkesanan sistem mentoring.

1.5 Hipotesis Kajian

Hipotesis kajian adalah seperti yang berikut :

Ho₁: Tiada perkaitan yang signifikan antara faktor jantina terhadap pencapaian akademik

Ho₂: Tiada perkaitan yang signifikan antara faktor jantina terhadap pembangunan sahsiah

Ho₃: Tiada perkaitan yang signifikan antara faktor jantina terhadap perancangan kerjaya

Ho₄: Tiada perkaitan yang signifikan antara faktor umur terhadap pencapaian akademik

Ho₅: Tiada perkaitan yang signifikan antara faktor umur terhadap pembangunan sahsiah.

Ho₆: Tiada perkaitan yang signifikan antara faktor umur terhadap perancangan kerjaya

Ho₇: Tiada perkaitan yang signifikan antara faktor etnik terhadap pencapaian akademik

Ho₈: Tiada perkaitan yang signifikan antara faktor etnik terhadap pembangunan sahsiah

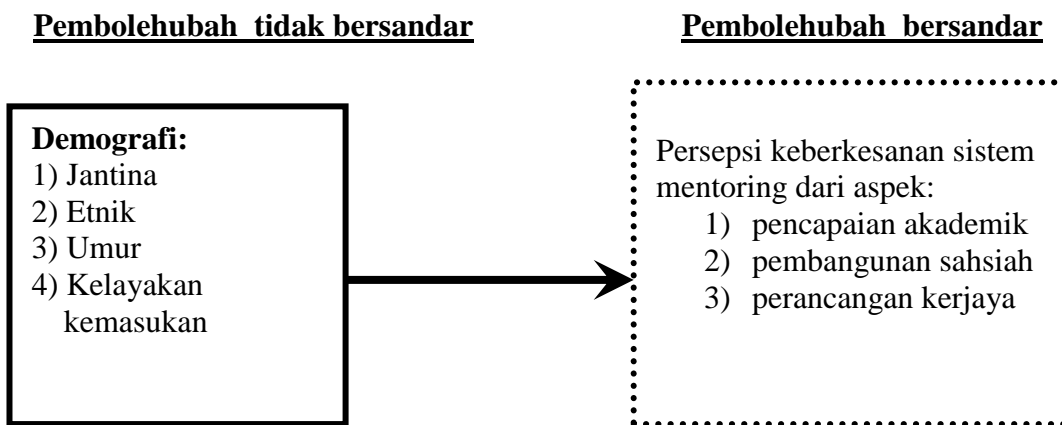
Ho₉: Tiada perkaitan yang signifikan antara faktor etnik terhadap perancangan kerjaya

H₁₀: Tiada perkaitan yang signifika antara faktor kelayakan kemasukan terhadap pencapaian akademik

H₁₁: Tiada perkaitan yang signifikan antara faktor kelayakan kemasukan terhadap pembangunan sahsiah

H₁₂: Tiada perkaitan yang signifikan antara faktor kelayakan kemasukan terhadap perancangan kerjaya

1.6 Kerangka Konseptual



Rajah 1.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kepada kerangka konseptual di Rajah 1.1, pembolehubah bersandar ialah tiga aspek utama dalam persepsi keberkesanan sistem mentoring iaitu pencapaian akademik, pembangunan sahsiah dan perancangan kerjaya. Pembolehubah tidak bersandar pula ialah faktor demografi terdiri daripada jantina, umur, etnik dan kelayakan kemasukan.

1.7 Kepentingan Kajian

Hasil kajian yang dijalankan ini mempunyai kepentingan yang tersendiri kepada Universiti Malaysia Sarawak khasnya kepada pelajar, pensyarah, Bahagian Pengajian Pra Siswazah (BPPS), Pusat Pengajian Pelajar (PPP), Bahagian Pembangunan Sumber Manusia (PSM) amnya serta kepada pengkaji pada masa akan datang.

Maklumbalas daripada pelajar-pelajar UNIMAS terhadap sistem mentoring dapat dijadikan kayu pengukur untuk mengetahui sejauhmana persepsi pelajar-pelajar UNIMAS terhadap keberkesanan sistem mentoring yang telah dilaksanakan.

Tambahan pula individu pelajar banyak bergantung terhadap individu lain yang mampu menjadi pendengar dan pembimbing yang baik bagi membantu pelajar mengharungi cabaran, bukan sahaja sebagai pelajar tetapi juga sebagai remaja yang memerlukan bimbingan dalam menghadapi perubahan psikologi dan identiti.

Kajian yang dijalankan ini dapat menampakkan pandangan pelajar secara menyeluruh terhadap proses pelaksanaan sistem mentoring di UNIMAS. Selain itu, dapat membantu pihak universiti untuk mengenalpasti pemasalahan yang wujud dalam proses pelaksanaan dan berkemungkinan akan merangsang pihak universiti untuk mencari jalan penyelesaian ke atas pemasalahan yang wujud berdasarkan persepsi para pelajar itu sendiri terhadap sistem mentoring.

Kajian yang dijalankan melibatkan Fakulti Perniagaan dan Ekonomi di UNIMAS. Kajian ini dijalankan bagi mengetahui persepsi pelajar terhadap keberkesanan sistem mentoring berdasarkan respon yang akan diberikan oleh para pelajar.

Dapatan daripada kajian ini dapat menambahkan hasil kajian yang sedia ada, secara tidak langsung ia dapat memperbaiki dan memperbaharui hasil kajian yang terdahulu. Di samping itu juga, kajian ini adalah untuk memanipulasi maklumat

dari hasil kajian yang terdahulu agar hasil kajian yang dilaksanakan lebih baik daripada yang sedia ada.

1.8 Definisi Istilah

Terdapat dua definisi istilah iaitu definisi Konseptual dan definisi Operasional.

1.8.1 Sistem Mentoring

Definisi Konseptual

Mentoring ditakrifkan sebagai satu perhubungan seorang mentor yang memainkan peranan sebagai ibu bapa dan rakan, dan mengambil alih peranan sebagai guru, penasihat, penaung dan juga teman (Enrich & Hansford, 1999)

Definisi Operasional

Mentoring merupakan satu hubungan yang profesional antara pensyarah adalah mentor dan pelajar adalah mentee bagi membantu pelajar dalam membimbing dan menjadi penasihat bagi mentee yang memerlukan bantuan.

1.8.2 Perancangan Kerjaya

Definisi Konseptual

Perkataan kerjaya telah ditafsirkan atau didefinisikan dalam pelbagai cara atau maksud mengikut hasil penulisan profesional. Mengikut definisi secara meluas yang dinyatakan oleh sesetengah penulis, kerjaya merupakan keseluruhan pengalaman kehidupan individu merangkumi pendidikan, pekerjaan, aktiviti kelapangan, keahlian dan tanggungjawab sosial dan sivik, dan ahli keluarga. Pandangan ini menunjukkan bahawa perkembangan kehidupan seseorang individu merupakan aspek bagi kerjayanya (Isaacson & Brown, 1993).